



# 't Schatjes & Schoffies paradijs

**24 uurs kinderopvang**

## **Inleiding**

De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is op 1 januari 2018 in werking getreden.

De Wet IKK verbetert de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang.

De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's: de ontwikkeling van het kind centraal, veiligheid en gezondheid, stabiliteit en pedagogisch maatwerk en kinderopvang is een vak.

De wijzigingen komen voort uit het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang dat minister Asscher van Sociale zaken en Werkgelegenheid, de Brancheorganisatie Kinderopvang, Sociaal Werk Nederland, BOink, FNV Zorg en Welzijn, en het CNV Zorg en Welzijn in 2016 sloten.

Op een later moment heeft ook de Branchevereniging maatschappelijk kinderopvang zich achter het akkoord geschaard.

In dit document gaan we in op de eis: de inzet van pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach.

## **Missie**

Bij Het Schatjes en Schoffies paradijs werken wij samen met ouders/verzorgers aan de opvoeding en ontwikkeling van kinderen. In de eerste levensjaren van een kind ontwikkelt een kind veel nieuwe vaardigheden. Wij dragen een steentje bij aan het grootbrengen van uw kind door oog te hebben voor de vier opvoedingsdoelen uit de wet.

Hierbij maken wij gebruik van verschillende interactievaardigheden. Kinderen kunnen zich alleen ontwikkelen als zij zich veilig en vertrouwd voelen in de omgeving waar zij zich bevinden. Wij vinden het daarom van groot belang dat medewerkers een goede band met ieder kind opbouwen. Daarbij houden wij de volgende punten voor ogen: Wij hebben oog voor signalen van kinderen en reageren hier passend op. Wij hebben respect voor de autonomie van het kind. Door een kind het gevoel te geven dat hij er mag zijn en dat het er toe doet wat hij wil, ontwikkelt hij zelfvertrouwen.

Wij bieden structuur door het aanbieden van een vast dagritme met herkenbare momenten voor uw kind. Zodat als hij later op dag binnen komt toch duidelijk is wat er die dag gaat gebeuren. Wij praten met kinderen en geven uitleg waar dat nodig is. Met als doel dat kinderen contact kunnen maken met hun omgeving en deze leren begrijpen. Zodat zij taal steeds meer kunnen gebruiken als communicatiemiddel.

Wij stimuleren de ontwikkeling op de verschillende gebieden, sociaal, emotioneel, cognitief, creatief en motorisch.

## **Visie**

Onze pedagogisch medewerkers dragen zorg voor de voorwaarden waaronder een kind zich kan ontwikkelen, door structuur, veiligheid en vertrouwen te bieden. De pedagogisch medewerkers zijn in het bezit van de juiste kwalificaties voor het werken in de kinderopvang. Zij hebben oog voor de verschillende ontwikkelingsgebieden en fasen van kinderen. Het Schatjes en Schoffiesparadijs doet er alles aan om te streven naar kwalitatief hoogwaardige opvang voor het kind.

## **Doelstellingen**

Pedagogische doelstellingen; In de Wet Kinderopvang staat beschreven dat verantwoorde kinderopvang bijdraagt aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige omgeving. Voor de pedagogische onderbouwing van de Wet Kinderopvang wordt er gewerkt naar de 4 opvoedingsdoelen:

### **1. Het bieden van fysieke en emotionele veiligheid:**

Een veilige en gezonde omgeving is de basis van waaruit ieder kind zich kan gaan ontwikkelen. Het Schatjes en Schoffiesparadijs moet een plek zijn waar kinderen met plezier naar toe gaan. Een kind dat zich op zijn gemak voelt beleeft plezier, geniet van dingen en ontwikkelt zich goed op emotioneel gebied. Wij stimuleren deze ontwikkeling door op een sensitieve en responsieve manier met de kinderen om te gaan. Anders gezegd, pedagogisch medewerkers zijn gevoelig voor signalen, vangen deze op en reageren op een passende manier.

### **2. Het bevorderen van persoonlijke competentie van kinderen :**

Wij accepteren de autonomie van het kind. Persoonlijke competenties hebben voornamelijk betrekking op zelfstandigheid, zelfvertrouwen, creativiteit, veerkracht en flexibiliteit. Geeft een kind bijvoorbeeld aan alleen te willen spelen dan wordt daar ruimte voor gecreëerd. Samen spelen vinden we belangrijk, maar er moet ook ruimte zijn om iets alleen te doen.

De baby's zijn vooral individueel bezig, maar ook worden er gezamenlijke activiteiten aangeboden. Ze beleven plezier aan elkaar door o.a. naar elkaar te kijken, te luisteren en elkaar aan te raken. De pedagogisch medewerker stimuleert het samen liedjes zingen, boekjes lezen, spelletjes doen en knutselen. Het verschonen en voeden zijn de momenten dat de kleine baby's extra aandacht krijgen, door met ze te knuffelen, te praten en spelletjes te doen. Er wordt door de pedagogisch medewerkers dan ook echt even de tijd genomen om dit te doen, even een moment samen, één op één. Even lekker de volledige aandacht.

Bij de grotere kinderen wordt het groepsgebeuren belangrijker. De kinderen zijn meer gericht op het met elkaar samenzijn in de groep. Ze leren dat ze niet alleen aan zichzelf moeten denken maar ook rekening moeten houden met de andere (kleinere) kinderen.

### **3. Het bevorderen van de sociale competentie van kinderen:**

In het algemeen zie je dat de oudere kinderen vaak zeer zorgzaam zijn voor de jongere, met sommige activiteiten laten de pedagogisch medewerkers grote kinderen hun helpen, bijvoorbeeld met knutsel activiteiten, het ondersteunen van het zelfstandig aan en uitkleden.

De pedagogisch medewerker stimuleert de oudere kinderen om mee te helpen met de verzorging van de kleine baby's door ze bijv. het speentje te laten geven. Kinderen ontwikkelen ook vriendschappen met elkaar. Ze herkennen hun groepsgeenootjes en bij binnenkomst zijn de kinderen blij elkaar te zien.

Natuurlijk bestaat er ook al bij de kleinste een voorkeur voor een vriendje, wel wordt er opgelet dat sommige kinderen niet altijd bij elkaar zitten om de groeps sfeer niet te versterken en niet te beïnvloeden op een negatieve manier, het is gebruikelijk bij ons dat de pedagogisch medewerker bij een activiteit de kinderen in wisselende samenstelling opsplijst zodat er meer contacten ontstaan tussen de leeftijdsgenootjes

#### **4) Socialisatie door overdracht waarden en normen :**

In onze doelstelling zoals geformuleerd in de inleiding van dit plan, maar ook in de voorgaande stukjes zijn al heel wat normen en waarden voorbij gekomen waaronder:

- Waarden en respecteren van jezelf en van anderen
- Sociaal zijn
- Eerlijk zijn
- Zorgvuldig omgaan met spullen
- Respect voor privacy

De meeste van deze normen en waarden worden spelenderwijs aan de kinderen meegegeven (het bord met fruit gaat rond en iedereen pakt steeds een stukje, we doen een spelletje en iedereen die wil mag meedoen). Ook door het geven van het goede voorbeeld leren kinderen veel. Toch moeten wij soms grenzen stellen aan wat kinderen mogen en blijft corrigeren nodig. Deze grenzen moeten duidelijk zijn voor de kinderen en ook aan hen uitgelegd worden.

Om veiligheidsredenen moeten overmoedige kinderen (die zelf het gevaar niet zien van wat ze doen) tegen zichzelf beschermd worden.

Kinderen mogen niet alleen op het aankleedkussen klimmen, al zullen er best kinderen zijn die dat kunnen. Ook is het belangrijk dat de grotere kinderen rekening houden met de kleintjes enz.

Wanneer dingen gevaar op leveren voor kinderen

zal de boodschap kort en duidelijk zijn: Dit mag niet. In minder gevaarlijke situatie zal de pedagogisch medewerker het kind vanuit zichzelf toespreken: Ik wil niet dat jij dit doet, want.

#### 4. De inzet binnen de organisatie

Wettelijke bepaling aantal uren:

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk jaar. Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, 0-uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar.

Om te berekenen hoeveel wettelijk minimaal verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moet worden ingezet, maken we gebruik van de online rekentool van de Rijksoverheid via <https://www.1ratio.nl/rpb>. Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie.

Het Schatjes en Schoffiesparadijs heeft op 1 januari 2024 8 locaties. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig: 400 uur aan beleid. In 2024 zijn er pedagogisch medewerkers in dienst voor een totaal aan 31,45 FTE.

De berekening die hiervoor gebruikt is: (50 uur x het aantal kindercentra (8) = **400**) + (10 uur x het aantal fte 31,45 FTE (Afgerond 32 FTE) pedagogisch medewerkers = ). Ruim afgerond **330 = uur totaal**. Wij hebben ervoor gekozen om de coaching naar boven af te ronden, om de pedagogisch medewerkers zoveel mogelijk te kunnen faciliteren in het beleid/coaching.

- **400 uur Beleid**
- **330 uur Coaching**

#### Beleidsmedewerker: 50x8= 400 uur

- Locatie KDV Wisselweg 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)
- Locatie NSO Wisselweg 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)
- Locatie NSO Andantestraat 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)
- Locatie NSO Beemdgrasstraat 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)
- Locatie KDV Andantestraat 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)
- Locatie KDV Fugaplantsoen 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)
- Locatie KDV Cinemadreef 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)
- Locatie NSO Cinemadreef 50 uur per jaar (4,2 uur per maand)

## De pedagogisch coach

De pedagogisch coach wordt ingezet om de kwaliteit van de pedagogisch medewerkers in hun werk te stimuleren. Zij coacht de medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden en persoonlijke ontwikkeling. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coaching behoeften zijn. Hierbij stimuleert de pedagogisch coach de pedagogische medewerkers effectief en begeleidt zij hen in de kwaliteit van hun pedagogisch handelen.

### Pedagogisch coach:

• Locatie KDV Andantestraat	82 uur per jaar (7 uur per maand)
• Locatie KDV Fugaplantsoen	24 uur per jaar (2 uur per maand)
• Locatie KDV Wisselweg	127 uur per jaar (11 uur per maand)
• Locatie NSO Andantestraat	24 uur per jaar (2 uur per maand)
• Locatie NSO Wisselweg	14 uur per jaar (1.5 uur per maand)
• Locatie NSO Beemdgrasstraat	10 uur per jaar (1 uur per maand)
• Locatie KDV Cinemadreef	37 uur per jaar (2.5 uur per maand)
• Locatie NSO Cinemadreef	9 uur per jaar (1 uur per maand)

De coach zal de volgende taken op zich nemen:

- Team coaching: per maand zal tijdens het teamoverleg team coaching plaats vinden over "Kijkend naar het kind" en observeren. De coach maakt een plan van wat er besproken wordt, dit is afhankelijk van waar behoefte aan is.
- VIB: Alle medewerkers worden dit jaar minimaal 1 keer begeleid d.m.v. VIB.
- Coaching on the job: de coach zal n.a.v. de VIB ondersteunen op de groepen waarbij medewerkers bij hun persoonlijke doelen gecoacht worden.
- Een op een coaching: Medewerkers krijgen 1 op 1 coaching n.a.v. de persoonlijke doelen en POP gesprekken.
- Groepscoaching: d.m.v. groepscoaching maakt de pedagogisch coach een groepsdoel om gezamenlijk met de pedagogisch medewerkers te werken aan de groepsdynamiek.

### Beleidsmedewerker

De pedagogisch beleidsmedewerker houdt zich bezig met de (door)ontwikkeling van het pedagogisch beleid. De pedagogisch beleidsmedewerker heeft als taak de doelen die gesteld zijn in het pedagogisch beleidsplan in te voeren en te bewaken, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. Dit betekent dat er op regelmatige basis bijeenkomsten plaatsvinden waarin het pedagogisch beleid centraal staat.

De pedagogisch beleidsmedewerker kijkt naar het pedagogisch beleidsplan en naar verbeteringen. Hierbij moet je denken aan het algemene beleid, de locatie specifieke werkplannen/protocollen.

In 2024 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- Aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan en veiligheid en gezondheidsbeleid.

- Bijstellen en opstellen protocollen/procedures en werkplannen.
- Volgen nieuwe wet- en regelgeving en eventuele aanpassingen doorvoeren in beleid, protocollen en werkplannen.
- Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/werkplannen & het gezondheid en veiligheidsbeleid.
- Een gevarieerder binnen en buiten activiteiten aanbod. Met oog op de Emmi Pikler visie. (ontwikkelingsgericht, themagericht)
- De vier pedagogische doelen van Riksen en Walraven, zoals beschreven in ons beleid.
- Brandveiligheid
- Meldcode kindermishandeling

### Pedagogisch beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker geeft beleidsmatige adviezen en schrijft het beleid, waardoor instructies en protocollen bij Het Schatjes en Schoffies paradijs geoptimaliseerd en geëvalueerd worden. Zij ondersteunt en coacht de medewerkers bij het uitdragen van de pedagogische visie en het pedagogisch beleid.

De pedagogisch beleidsmedewerker implementeert dit beleid naar concrete situaties op de groep en coacht de medewerkers en signaleert ontwikkelingen, knel- en verbeterpunten. De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt richtlijnen om de kwaliteit van het schatjes en schoffies paradijs te meten en de pedagogisch medewerkers te trainen. Het doel is dat de medewerkers vaardigheden mee krijgen om optimaal hoogwaardig kwaliteit te leveren op de werkvloer.

#### Uitgangspunten

1. **Sensitieve responsiviteit:** consequent positief reageren als het kind contact zoekt.
2. **Respect voor autonomie:** het kind het gevoel geven dat het kind mag zijn wie het is.
3. **Structureren en leidinggeven:** voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen.
4. **Praten en uitleggen:** je communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, op oog hoogte communiceren met het kind, instructies geven.
5. **Ontwikkeling stimuleren:** aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur.
6. **Begeleiden van onderlinge interacties:** een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten op laten lossen, samen spel motiveren, leren omgaan met verschillen.

#### Individuele coaching

Tijdens coaching on the job zal de pedagogisch coach observaties maken of gebruik maken van VIB (Video Interactie Begeleiding). Bij een observatiemoment worden de volledige werkzaamheden van de medewerker geobserveerd. Er zal onder andere worden geobserveerd of de medewerker het pedagogisch beleid naar behoren uitvoert, hoe de interactievaardigheden worden ingezet en hoe er wordt gewerkt met de vier pedagogische doelen.

## **Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker**

Bij individuele coaching hoort een persoonlijk ontwikkel plan. Hierin worden bijvoorbeeld contactmomenten, voortgang en afspraken schriftelijk vastgelegd. In de POP worden de ontwikkeldoel(en), de manier waarop de medewerker hieraan gaat werken en de tijdsperiode uitgewerkt. Door middel van de POP wordt de medewerker betrokken bij het opstellen van haar eigen ontwikkelplan en zal deze toepasbaar zijn in haar werkzaamheden op de groep.

Tijdens het gesprek wordt er, samen met de pedagogisch coach, een POP gemaakt. En worden er naar aanleiding van de besproken punten, één of meerdere doelen opgesteld en worden de mogelijkheden om deze doelen te behalen besproken.

### **Team coaching**

Door team coaching gaat de coach in op een onderwerp wat speelt in het team. Hoe kunnen we gedurende de dag meer signalen zien en hier sneller op in spelen. Ook gaat de coach samen met de Pedagogisch medewerkers (individueel en binnen het team) bekijken op welke manieren er geobserveerd wordt, waar verbetering mogelijk is en welke mogelijkheden er nog kunnen worden toegepast.

Pedagogisch medewerkers leren op deze manier van en met elkaar, leren van elkaar feedback te geven en krijgen handvaten aangereikt die zij zelf en in teamverband in de praktijk kunnen gaan toepassen.

### **Informatie verstrekken**

Gedurende de team coaching en in de werkvormen gaat de coach, de pedagogisch medewerkers informatie geven over het kijken en observeren. De intentie is echter dat de pedagogisch medewerkers hier zoveel mogelijk over gaat nadenken, met ideeën en oplossingen komen en te kijken welke winst er te behalen valt. De beleidsmedewerker/coach heeft hier een ondersteunende rol in. Dit ter verbetering van de zelfstandigheid en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers.

Gedurende het groepsoverleg gaan de pedagogisch medewerkers, samen kijken welke kinderen er geobserveerd moeten worden. Welke kinderen hebben meer uitdaging, verdieping of stimulans nodig, bij een of meerdere van de vier pedagogische basisdoelen.

### **Video interactie begeleiding *Kijken naar het kind***

Door de pedagogisch medewerker te filmen en het beeld terug te kijken, heb je op dat moment alleen oog voor de medewerker en wat de medewerker voor handelingen laat zien. Er is hierdoor veel meer focus op de handelingen van de pedagogisch medewerker. Vervolgens gaat de pedagogisch coach samen met de pedagogisch medewerker het filmpje bekijken en kijkt naar wat er opvalt, bespreekt de stappen die er indien nodig genomen moeten worden om het pedagogisch handelen van de pedagogisch medewerker te verbeteren. Er wordt hierna en indien nodig een actieplan opgezet. Bij de VIB wordt er ook gekeken naar het handelen volgens beleid. De pedagogisch medewerkers zullen op de hoogte moeten zijn van ons pedagogisch beleid en werkplannen om op de juiste manier te kunnen handelen. De pedagogisch coach gaat per situatie samen met de Pedagogisch medewerker bekijken welke informatie er nodig is, en waar je dit kunt vinden. De acties die hiervan uit ontstaan zullen later worden besproken.



## Observeren

Hier gaat de pedagogisch coach de pedagogisch medewerker en de groep observeren aan de hand van de observaties (doen, praten en bewegen) Bijv: Een kind kan zich zelfstandig aankleden. Vervolgens worden dezelfde stappen zoals eerder beschreven staan gevolgd.

Elke situatie en elk kind is anders waardoor de volgorde van werken per kind of medewerker anders kan zijn. Soms heb je een soort onderbuikgevoel, en kun je niet benoemen wat er speelt. Door eerst een filmpje te maken, krijg je vaak meer inzicht als je deze terug kijkt op een rustiger moment.

Wanneer alle medewerkers meer bewust en gericht kijken naar de kinderen, signalen leren oppikken, sneller handelen en het meer bewust worden van het handelen zal dit leiden tot vrolijke en meer tevreden kinderen. Er zal meer rust op de groepen zijn waardoor er een positieve groepsdynamiek ontstaat. Wanneer kinderen lekker in hun vel zitten is er ruimte voor kinderen om te leren. Hiermee ontstaan er mogelijkheden voor kinderen tot de vier basisdoelen.

## Uren beleid en coaching

Beleidsmedewerker		Uren per jaar beleid
Locatie Wisselweg	KDV	50
Locatie Wisselweg	BSO	50
Locatie Adantestraat	KDV	50
Locatie Adantestraat	BSO	50
Locatie Fugaplantsoen	KDV	50
Locatie Beemdgrasstraat	Sport BSO	50
Locatie Cinemadreef	KDV	50
Locatie Cinemadreef	BSO	50
<b>Totaal</b>		<b>400</b>

Pedagogisch Coaching	Wat	Uren totaal Fte medewerkers	Uren per jaar coaching	Uren per maand afgerond
Locatie Wisselweg	KDV	12.7	127	11
Locatie Wisselweg	BSO	1.4	14	2
Locatie Adantestraat	KDV	8.2	82	7
Locatie Adantestraat	BSO	2,4	24	2
Locatie Fugaplantsoen	KDV	2.1	21	2
Locatie Beemdgrasstraat	Sport BSO	1	12	1
Locatie Cinemadreef	BSO	0,9	9	1
Locatie Cinemadreef	KDV	3,7	37	4
<b>Totaal</b>		<b>32,4</b>	<b>326</b>	<b>30</b>

# Jaarplanning

\*PB = pedagogisch beleid

\*PC= Pedagogisch coaching

Wanneer	Activiteit	Thema	Wie	
Januari	<b>PB:</b> Aanpassingen beleid/protocollen en werkplannen bijwerken	Beleid/protocollen	KDV BSO	
	<b>PB:</b> Teamvergadering	Observeren pedagogische doelen, jaarplanning kenbaar maken, interactievaardigheden (sensitieve responsiviteit) uitleg coaching/Emmi Pikler. Groepsoverleggen inplannen en locatie specifieke vergaderingen. Gemeente meldcode tour.		
	<b>PC:</b> Coaching on the job	POP introduceren + RET vragenlijst	KDV BSO	
	<b>PC:</b> Coaching on the job	Interactievaardigheden		
Februari	<b>PB:</b> Evalueren bijstellen beleid/protocollen/ werkplannen en procedures	Beleid.	KDV BSO	
	<b>PB:</b> Teamvergadering	Activiteiten aanbod binnen en buiten, thema's. Emmi Pikler doorvoering.		
	<b>PB:</b> BHV	Brandveiligheid		
	<b>PC:</b> Observaties	Observaties - Interacties	KDV BSO	
	<b>PC:</b> Coaching on the job.	Kind observaties " Doen praten en bewegen"		
Maart	<b>PB:</b> Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/procedures/werkplannen & het gezondheid en veiligheidsbeleid.	Beleid toezicht	KDV BSO	
	<b>PB:</b> Teamvergadering	Beleid + Pedagogische doelen: Het bevorderen van persoonlijke competentie per locatie		
	<b>PC:</b> Individuele coachgesprekken	POP gesprekken	KDV BSO	

	<b>PC: Coaching on the job</b>	Interactievaardigheden (Respect voor autonomie)		
April	<b>PB: Teamvergadering.</b>	Beleid + 4 Pedagogische doelen + uitleg video interactie begeleiding	KDV BSO	
	<b>PC: Coaching on the job</b>	Praten en uitleggen naar en met het kind.	KDV BSO	
	<b>PC: Teamcoaching</b>	TOP= Team ontwikkelplan opstellen		
Mei	<b>PB: Evalueren en bijstellen protocollen/werkplannen en procedures</b>	Beleid	KDV BSO	
	<b>PB: Teamvergadering</b>	Beleid + kijkend naar het kind + Observeren + Pedagogisch handelen en beleid implementatie groepen bespreken.		
	<b>PC: Coaching on the job</b>	VIB - pedagogisch handelen	KDV BSO	
Juni	<b>PB: Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/ werkplannen &amp; het gezondheid en veiligheidsbeleid + Emmi Pikler + Spelmateriaal</b>	Observaties	KDV BSO	
	<b>PB: Teamvergadering</b>	Meldcode kindermishandeling		
	<b>PC: Individuele Coachgesprekken</b>	POP voortgangsgesprekken + groepsdoel en inrichting groepen bespreken	KDV BSO	
	<b>PC: Coaching on the job.</b>	Inrichting groepen Emmi Pikler		
	<b>PC: Teamcoaching</b>	Nieuwe TOP = team ontwikkelplan opstellen		
Juli	<b>PB: Aanpassingen beleid doorvoeren</b>	Beleid	KDV BSO	
	<b>PB: Teamvergadering</b>	Beleid + Zomer activiteitenplanning + Activiteiten planning.		
	<b>PC: Coaching on the job</b>	Ontwikkelingsstimulering + omgang afwijkend gedrag + vaardigheden.	KDV BSO	
	<b>PC: Teamcoaching</b>	TOP bespreken tijdens groepsoverleggen en zo nodig bijstellen.		
Augustus	VAKANTIE	VAKANTIE		
September	<b>PB: Bijstellen werkplannen/protocollen en procedures</b>	Beleid	KDV BSO	
	<b>PB: Teamvergadering</b>	Grote team vergadering alle locaties verwachtingen + verbinding.		

	<b>PC: Coaching on the job</b>	Begeleiden van interacties/ samen spel.	KDV BSO	
Oktober	<b>PB: Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/ werkplannen &amp; het gezondheid en veiligheidsbeleid.</b>	Observaties	KDV BSO	
	<b>PB: Teamvergadering:</b>	Inrichting groepen/ themahoeken / creativiteit en activiteiten (Emmi Pikler)		
	<b>PC: Individuele coaching</b>	Individuele coach gesprekken	KDV BSO	
	<b>PC: Coaching on the job</b>	Oudercontacten/ Overdrachten		
November	<b>PB: Bespreken pedagogisch beleid met oudercommissie</b>	Beleid	KDV BSO	
	<b>PC: VIB</b>	Video interactie begeleiding TOP en POP doelen	KDV BSO	
	<b>PC: Evaluatie coachingsplan 2023</b>	Nieuwe doelen coach plan 2024 opstellen en POP evalueren.		
	<b>PC: Individuele coachgesprekken</b>	Voortgangsgesprek		
December	<b>PB: Aanpassingen Beleid evalueren/bijstellen</b>	Beleid aanpassen 2024	KDV BSO	
	<b>PC: Individuele coach gesprekken</b>	Evalueren	KDV BSO	
	<b>PC: Team coaching</b>	Team coaching evalueren		
*minstens elke maand	Deskundigheidsbevordering beleidsmedewerker/coach.  Beleidsmedewerker volgt opleidingen/trainingen en leest vakliteratuur en volgen wet- en regelgeving op.	Deskundigheidsbevordering.	PB	
	Overleg/vergadering/workshop/ met directie		PB/ PC	
	Verslaglegging van observaties en coachgesprekken.		PC/ PB	

### Borging van de kwaliteit

Het coaching plan en gespreksverslagen worden bewaard op de data.

Medewerkers zullen het verslag uiterlijk 2 weken na het coaching gesprek op papier ontvangen en hebben altijd recht tot inzage in dit verslag.

### **Geschil**

Tijdens de observaties en gesprekken bespreekt de pedagogisch coach haar observaties en feedback met de medewerker. Dit is een gesprek op gelijke voet waarbij de medewerker en pedagogisch coach samen kijken naar de mogelijkheden voor verbetering en verdere ontwikkeling. Het coachgesprek is een samenwerking tussen de medewerker en de pedagogisch coach waarbij er samen wordt gekeken naar wat er goed gaat, wat er beter kan en hoe de medewerker het beste uit zichzelf kan halen en zich verder kan ontwikkelen. De mogelijkheid bestaat dat de medewerker en de pedagogisch coach sterk van mening verschillen over een bepaald geobserveerd item. Een open gesprek kan in veel gevallen al een oplossing bieden. Het is daarom belangrijk dat de medewerker een meningsverschil direct kenbaar maakt bij de pedagogisch coach, dit kan dan direct besproken worden.

### **Samenhang met het scholings-/opleidingsplan**

Binnen Het Schatjes en Schoffies Paradijs hebben we een opleidingsplan voor de opleiding en ontwikkeling van onze pedagogisch medewerkers. In dit opleidingsplan wordt beschreven hoe wordt ingezet op de ontwikkeling en kennisverbreding en hoe dit wordt geconcretiseerd in de praktijk. Denk hierbij aan kinder-EHBO, interne cursus. Aan de hand van de individuele coaching en de team coaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid

### **Team ontwikkelplan (TOP) en Persoonlijk ontwikkelplan (POP)**

#### **Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau**

**Naam:**

**Groepsdoelen:**

**TAAKVERDELING**

Taak/ Actie	Eigenaar	Tijdspad	Opmerkingen

**Evaluatie per kwartaal**

Voorbeeld evaluatievragen:

Hoe ver zijn we met?

Is voor iedereen de taak uitvoerbaar?

Welke knelpunten komen we tegen?

Wat levert het de kinderen op?

Wat levert het jullie op?

Moeten we het doel bijstellen?

1:

2:

3:

4:

**Eindevaluatie; beschrijf je activiteiten en je ervaringen**

Handtekening coach voor gezien:

**Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)**

**Naam:**

**Persoonlijk ontwikkeldoel(en)**

**Acties**

**Wat ga je doen en op welke wijze? Denk hierbij aan het verkrijgen van kennis/vaardigheden en houdingsaspecten**

Taak/ Actie	Omschrijving	Tijdspad	Opmerkingen



--	--	--	--

### **Evaluatie per kwartaal**

Voorbeeld evaluatievragen:

Hoe ver ben je met?

Zijn je acties uitvoerbaar?

Welke knelpunten kom je tegen?

Wat levert het je nu op?

Heb je het doel moeten bijstellen?

Wat heb je ervan geleerd?

Welke vragen heb je nog?

1:

2:

3:

4:

**Eindevaluatie; beschrijf je activiteiten en je ervaringen**

**Handtekening Coach voor gezien:**

Evaluatieformulier n.a.v. Coaching gesprek

Naam:

Datum:

Coaching vraag:	
Afspraken + afgerond wanneer?	
Wat of wie heb je nodig? ( wie kan je helpen?)	
Notities	
Datum vervolg gesprek	

**Bijlage 2: Smart**

**Specifiek:**

Om een doel specifiek te maken stellen we de W-vragen

- Wat willen we bereiken?
- Wie is erbij betrokken?

- Waar gaat het geburen?
- Wanneer gebeurt het?
- Waarom willen we het bereiken?

Maak het doel actiegericht!

### **Meetbaar**

De meetbaarheid wordt meestal in getallen aangegeven. Dus hoe vaak, hoeveel.....

### **Acceptabel**

De A staat ook wel voor Aanwijsbaar of Actiegericht. Vragen daarbij zijn:

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te bereiken?
- Is het actie gericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties, maar om het resultaat...

### **Realistisch**

Is het doel haalbaar, en geeft het voldoende uitdaging. Een doel moet niet te makkelijk zijn, maar ook niet te moeilijk. Vragen zijn:

- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

### **Tijd**

Een goed doel moet minimaal een datum hebben. Vaak worden er meerdere data genoemd zoals start-eind-tussenstand. Wanneer heb je wat precies gerealiseerd?

Bijlage 3: Reflecteren STARR(T)

### **STARR(T)**

**STAP 1).** Beschrijf de *situatie*.

Geef antwoord op de volgende vragen:

Wat was de situatie?  
Wie was hierbij betrokken?  
Waar speelde dit zich af?

**Stap 2.)** Beschrijf wat je **taak** is/was.

Wat was je taak?  
Welke rol speelde jij?

**Stap 3.)** Beschrijf welke **actie** je ondernam.

Hoe heb je dit aangepakt?  
Hoe reageerde je?

**Stap 4.)** Beschrijf het **resultaat** van je handelen.

Wat was het resultaat van je handelen?  
Hoe werd hierop gereageerd door de anderen?

**Stap 5.) Reflecteer** op de situatie

Was je tevreden met het resultaat?  
Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

**Stap 6. Transfer/ toepassing**

Hoe zou je het geleerde (verder) willen toepassen in de toekomst?